



Servicio de
Estudios

UGT  **ANÁLISIS Y CONTEXTOS**

servicioestudiosugt.com

El permiso para el cuidado del lactante y su difusa relación con el permiso parental

ÚLTIMA VERSIÓN

JULIO 2024
(N° 68)

#PermisoPental #8semanas #ServicioDeEstudios

Contenido

Introducción

1. Regulación previa del permiso parental y modificación del permiso para el cuidado del lactante
2. Características del permiso parental
3. Aplicación práctica
4. Conclusiones

Introducción

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, tiene por objetivo la igualdad entre mujeres y hombres.

Considera que las políticas de conciliación deben servir para contrarrestar la desventajosa situación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como los efectos nocivos derivados de la perpetuación de los roles de cuidado. La norma determina que los permisos (entendidos como derechos de ausencia por motivos familiares) deben cumplir tres requisitos:

- Que se promueva de manera efectiva la participación de las mujeres y el mantenimiento de sus carreras profesionales.
- Que se establezca una auténtica garantía del ejercicio corresponsable de las tareas de cuidado que evite la perpetuación de roles.
- Que se atienda el coste económico asociado a los permisos de cuidado.

Regulación previa del permiso parental y modificación del permiso para el cuidado del lactante

Siguiendo el mandato europeo, el pasado verano se publicó 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 Europea¹.

Este Real Decreto-ley, introduce el art. 48 bis Estatuto de los Trabajadores (ET), el permiso parental de 8 semanas para el cuidado de los hijos menores de 8 años, aplicable desde el 30 de junio de 2023.

¹ Convalidado por la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados, en su sesión del día 26 de julio de 2023: <https://www.boe.es/boe/dias/2023/07/28/pdfs/BOE-A-2023-17381.pdf>

Características del permiso parental

ART. 48 BIS PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS

Nuevo artículo que establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Estamos ante un nuevo permiso no remunerado como causa de suspensión de contrato. la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días (o la concretada por los convenios colectivos), salvo fuerza mayor.

Además, en caso de que dos personas trabajadoras generasen el derecho, la empresa podrá aplazar su disfrute justificando la decisión por escrito y ofreciendo una alternativa. los convenios colectivos podrán establecer otras causas de aplazamiento. pendiente de desarrollo reglamentario.

Permiso parental	8 semanas	En espera de que se aborde su posible remuneración	Decisión persona trabajadora	Tiempo completo o parcial. continuo o discontinuo
-------------------------	-----------	--	------------------------------	---

Posteriormente, la exposición de motivos del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de 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, considera que este permiso parental fue concebido como un permiso de atención a los hijos e hijas distinto de los permisos vinculados al nacimiento, permiso que se configura de titularidad exclusiva e intransferible de cada progenitor y con el mantenimiento de una prestación compensatoria del salario dejado de

percibir durante su disfrute para cambiar las pautas de comportamiento del progenitor varón.

La regulación del permiso parental en el art. 48 bis ET incorpora algunas exigencias europeas estableciendo un derecho de ausencia de la persona trabajadora (progenitora) por motivos familiares del que puede hacerse uso hasta los ocho años del menor. No obstante, no da cumplimiento al art. 8.3 Directiva (UE) 2019/1158 que determina que: en lo que respecta al permiso parental el Estado miembro o los interlocutores sociales deben definir una remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental.

En relación con el cuándo, el art. 20 Directiva (UE) 2019/1158 establece lo siguiente:

- 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.
- No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el art. 8, apartado 3, los Estados miembros pondrán en vigor las 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.

Pues bien, el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, procede a abordar una modificación del permiso para el cuidado del lactante con la finalidad de mejorar los términos del ejercicio del derecho y a la vez dar cumplimiento al permiso parental.

El art. 48 bis ET no ha sido modificado por el Real Decreto-ley, si se ha modificado el art. 37.4 ET, que queda redactado de la siguiente manera: *“En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.”*

Hasta el momento, el derecho a ausentarse quedaba condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que se llegase con la empresa. La modificación del art. 37.4 ET elimina estas restricciones, convirtiendo todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, en un derecho de todas las personas trabajadoras. Si bien, la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo, considera cumplida la exigencia de un permiso parental

retribuido, tal y como aparece en el art. 8.3. en relación con el art. 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019; la postura de UGT defiende que el permiso parental y el permiso para el cuidado del lactante son derechos diferentes y no cabe interpretar el cumplimiento de esta exigencia (permiso parental retribuido) con la modificación mencionada. Tras la modificación del art. 37.4 ET, el disfrute acumulado del permiso para el cuidado del lactante se convierte en un derecho amparado por la norma, que no depende ya (en su carácter de mínimo), de la negociación colectiva. El número de días de disfrute del permiso de cuidado del lactante en su modalidad acumulada en jornadas completas se remite a su configuración en el convenio colectivo y, en caso de que éste no lo aborde, a la jurisprudencia. Por lo tanto, la duración del permiso para el cuidado del lactante dependerá de las horas trabajadas.

STS núm. 986/2023, de 21 de noviembre: acumulación de jornadas completas en el permiso para el cuidado del lactante.

“(…) la fórmula que debe utilizarse para cuantificar los días laborables acumulados de permiso, es la de dividir el número total de días laborables que restan hasta la fecha en la que el menor cumple los nueve meses - o la mayor edad que, en su caso, pueda fijar el convenio-, por las horas de trabajo que se corresponden con la jornada de la persona trabajadora”.

Convirtiendo el tiempo de cuidado del lactante en un derecho a través de una hora de ausencia al trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses, bien mediante la reducción de media hora de la jornada, o bien acumulando en jornadas completas para todas las personas trabajadoras, se pretende cumplir la obligación exigida por la Directiva europea de conciliación de remunerar al menos dos semanas del permiso parental.

Aplicación práctica del permiso parental

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a pedir un permiso parental de un máximo de 8 semanas para el cuidado de un hijo, una hija o un menor acogido (por tiempo superior a un año), hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.
- Puede usarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o parcial.
- La persona trabajadora puede decidir el principio y el fin de este permiso parental.
- La solicitud debe realizarse con una antelación mínima de 10 días antes de la fecha de inicio deseada.
- La **empresa tiene la obligación de concederlo**, excepto que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejerzan este derecho por el mismo sujeto causante. En este supuesto, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito,

debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

- El cómputo del permiso para el cuidado del lactante y del parental convergen en los 9 primeros meses de vida del menor, lo que acarreará problemas en su aplicación.

Conclusiones

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, introdujo un nuevo permiso parental en el art. 48 bis ET para la transposición de 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. Este Real Decreto-ley, obvió definir la remuneración o prestación económica de dicho permiso, tal y como establece el art. 8.3 de la Directiva.

La exposición de motivos del Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo, considera cumplida la exigencia de un permiso parental retribuido por parte de España al modificar el permiso para el cuidado del lactante facilitando su disfrute en la modalidad acumulada en jornadas completas, al eliminar el requisito de su previsión en la negociación colectiva.

Tanto el art. 37.4 como el art. 48 bis ET, tienen como objeto el cuidado del hijo o hija, no obstante, el primero se circunscribe al lactante hasta los 9 meses y el segundo, hasta que el hijo/a cumpla 8 años.

Por parte de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores consideramos que no se ha realizado una correcta transposición de la Directiva de 2019 en materia de conciliación. El permiso parental y el permiso para el cuidado del lactante son derechos independientes y no se puede entender subsumidos los días resultantes del disfrute acumulado del permiso para el cuidado de lactante en las ocho semanas del permiso parental. Por tanto, reivindicamos la retribución del permiso parental para poder cumplir el plazo previsto de 2 de agosto de 2024.



El permiso para el cuidado del lactante y su difusa relación con el permiso parental



Servicio de
Estudios

ANÁLISIS Y CONTEXTOS
servicioestudiosugt.com

Esta serie busca aportar herramientas útiles para facilitar el conocimiento de fenómenos y problemas concretos de los ámbitos jurídico, económico y social. Para ello, se integran aquí tanto aproximaciones breves a temas de actualidad como análisis que,