



CIRCULAR LABORAL 23/2024

17 de julio de 2024

PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS: ¿ACTUALMENTE SE ENCUENTRA RETRIBUIDO? ¿SÍ O NO?

El próximo 2 de agosto expira el plazo dado por la Directiva UE 2019/1158, de 20 de junio, para remunerar el permiso parental de hasta 8 semanas.

Hay quien considera que con la redacción dada en el preámbulo del RD-Ley 2/2024 (publicado el 22 de mayo en BOE), nos referíamos a esta norma en nuestra [Circular Laboral 18/2024](#), ya queda cumplida la obligación dada por la citada Directiva, pero ¿es así realmente? **Ya adelantamos que, a nuestro entender, ello no es así.**

Dicho todo lo anterior y ante las dudas existentes y las múltiples consultas que nos han sido realizadas a este respecto, procedemos a justificar nuestra posición:

1. ¿Qué establece exactamente la Directiva UE 2019/1158 sobre el permiso parental?

- a. La figura del permiso parental deriva del cumplimiento de la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, cuyo plazo de trasposición expiró el 2 de agosto de 2022. Tratábamos esta figura específicamente en nuestra [Circular Laboral 28/2023](#).
- b. Ahora bien, la Directiva sí establece un plazo más amplio para la remuneración del permiso parental. En concreto, se fija como plazo máximo de trasposición para la remuneración del permiso parental el 2 de agosto de 2024. El art. 20.2 de la Directiva establece lo siguiente:

*“(…) 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”.*

2. ¿Qué determina el preámbulo del RD-Ley 2/2024?

- a. Hay una corriente de opinión (no la denominaremos doctrinal) que opina que con la redacción hecha en el preámbulo del RD-Ley 2/2024 queda cumplida la obligación de la remuneración mínima establecida por la Directiva (al menos dos semanas).
- b. Lo que dispone el preámbulo del RD-Ley 2/2024, a este respecto, es lo siguiente:

“En esta norma se procede a abordar una modificación del permiso de lactancia con la finalidad de mejorar los términos del ejercicio del derecho y a la vez se refuerza y complementa el recientemente reconocido permiso parental (...)»

(...) Con ello, se avanza en la mejora y se incrementa el nivel de reconocimiento y protección de los permisos de conciliación, cumpliéndose por tanto la exigencia de un permiso parental retribuido, tal y como aparece en el artículo 8.3 en relación con el artículo 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.”

- c. Esta redacción exclusivamente figura en el preámbulo del RD-Ley 2/2024, no teniendo después ningún tipo de reflejo en el articulado del mismo.
- d. Y en cuanto a la modificación del permiso de lactancia, el único cambio es que ahora ya no se necesita que haya acuerdo o que lo regule el convenio para que la persona trabajadora pueda disfrutar de la lactancia acumulada.

3. A la vista de todo ello, ¿el permiso paternal ya se entiende de carácter remunerado – aunque sean esas mínimas dos semanas?

- a. Nuestra opinión es que en absoluto se cumple con la obligación de la Directiva citada en relación al permiso paternal vía modificación del permiso de lactancia. Desarrollemos y justifiquemos más el porqué de esa opinión negativa:
 - i. El preámbulo de una norma no es vinculante y la remisión forzada hecha en el preámbulo intentando vincular lactancia con permiso parental no tiene luego ningún tipo de reflejo en el articulado del RD-Ley 2/2024.
 - ii. La redacción del permiso de lactancia efectuada en el RD-Ley 2/2024 es exactamente la misma que la hacía el fallido RD-Ley 7/2023. Por tanto, si inicialmente no estaba previsto considerar “cumplida” la obligación de la Directiva es difícilmente sostenible que se pueda considerar cumplida vía desarrollo en un preámbulo.

- iii. En nuestro país el “permiso” parental se configura como un supuesto de suspensión del contrato de trabajo, mientras que la lactancia es un permiso. Confundir ambas figuras para intentar justificar que se cumple la remuneración de las dos semanas de permiso parental es muy, pero que muy, discutible jurídicamente.
- iv. Existen tres formas de disfrutar el permiso de lactancia. La lactancia acumulada es tan solo una de ellas. Las otras dos son reducir en media hora el horario de entrada y/o de salida o bien cogerse una hora durante la jornada.
- v. Unido a lo anterior, hay otro aspecto pendiente de desarrollo reglamentario sobre el permiso parental de hasta 8 semanas que es su disfrute a tiempo parcial pues a día de hoy solo cabe disfrutarlo a tiempo completo.

4. Por lo tanto, y a la vista de todo lo anterior, ¿qué pasará el 2 de agosto?

- a. Lo único cierto a día de hoy es que si llega el 2 de agosto de 2024 sin que se haya producido ningún desarrollo reglamentario, el permiso parental seguiría como hasta ahora. Es decir, sin considerarse remunerado. Ni una, ni dos ... ni las ocho semanas.
- b. Ello obligaría a nuestro Gobierno a informar obligatoriamente a la Comisión Europea del cumplimiento de la obligación de remunerar el permiso parental.

Esperemos acontecimientos y no descartemos que, en alguna disposición adicional, transitoria o final, de cualquier Real Decreto de la temática que sea que se publique antes de la citada fecha, aparezca algún desarrollo extraño y complejo a este respecto como nos tiene muy acostumbrado el ejecutivo desde hace años. Veremos.

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Jorge Barbat Soler

Email: jbarbat@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Raül Sala Cuberta

Email: rsala@ortega-condomines.com