Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

Expediente: 493/2025
Asunto: Denegación de retribución de permiso parental / petición de información
Centro directivo: Consejería de la Presidencia

Ilma. Sra.:

En esta Procuraduría se tramita el expediente arriba indicado, con motivo del cual hemos recibido los informes de la Consejería de Educación y de la Consejería de Presidencia de fechas 17 de marzo y 7 de abril de 2025, respectivamente.

Dicho expediente se inició con una queja sobre la Resolución de XXX de enero de 2025, de la Dirección Provincial de Educación de XXX, por la que se estimó la solicitud del permiso parental no retribuido, de hasta 8 semanas por cada hijo menor de 8 años, solicitado por XXX, perteneciente al Cuerpo Administrativo y que presta sus servicios en dicha Dirección Provincial de Educación.

De los términos de la queja se deduce que el interesado solicitó un permiso parental de carácter retribuido; sin embargo, en la Resolución a la que se ha hecho referencia se invoca, para no conceder la retribución, la aplicación del artículo 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, así como la falta de transposición en España 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

A tal efecto, hay que tener en cuenta que el artículo 49 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, establece:

"*En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:*

(…)

g) 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: tendrá una duración no superior a ocho semanas, 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.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

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 períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran 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 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes".

Por su parte, el artículo 5 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, se refiere al permiso en los siguientes términos (el subrayado es añadido):

"*1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de 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. <u>Los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos</u>.

3. Los Estados miembros establecerán un plazo razonable de preaviso que debe cumplir el trabajador de cara al empleador al ejercer su derecho al permiso parental. Para ello, los Estados miembros tendrán en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores. Los Estados miembros se asegurarán de que en la solicitud de permiso parental del trabajador se indique la fecha prevista de inicio y de fin del período de permiso.

4. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a disfrutar del permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad que no podrá exceder de un año. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo del período de trabajo.

5. Los Estados miembros podrán definirlas circunstancias en las que un empleador, tras llevar a cabo consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable alegando como causa que el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa. Los empleadores deberán justificar por escrito cualquier aplazamiento de un permiso parental.

6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental en formas flexibles. Los Estados miembros podrán especificar las modalidades para su aplicación. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar la denegación de cualquier solicitud por escrito y en un plazo razonable desde su presentación.

7. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, al examinar las solicitudes de permiso parental a tiempo completo, los empleadores, antes de aplicar cualquier aplazamiento de conformidad con el apartado 5, ofrezcan, en la medida de lo posible, formas flexibles de disfrutar el permiso parental de conformidad con el apartado 6.

8. Los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los progenitores adoptivos, los progenitores con una discapacidad y los progenitores que tengan hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración".

En su artículo 8.3, la Directiva dispone sobre el carácter remunerado del permiso (el subrayado es añadido):

"*En lo que respecta al permiso parental a que se refiere el artículo 5, apartado 2, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental*"

Además, el artículo 20.2 de la misma Directiva, respecto al plazo de trasposición, señala (el subrayado es nuestro):

"*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*".

En atención a lo anteriormente señalado, aunque la Directiva (UE) 2019/1158 no haya sido transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico en lo que respecta a la retribución del permiso parental de hasta 8 semanas, la cuestión que se suscita es si, en virtud del principio que avala la posible aplicación directa o efecto directo de las directivas comunitarias, dicha retribución debería haber sido reconocida a XXX.

La Consejería de Educación, mediante informe fechado el 17 de marzo de 2025 dirigido a esta Defensoría, se remite a la Instrucción de la Dirección General de la Función Pública de 29 de septiembre de 2023, que fija criterios sobre la aplicación de las modificaciones introducidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y que fue dictada como consecuencia de la aprobación 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. En concreto, la Instrucción de la Dirección General de la Función Pública de 29 de septiembre de 2023, en lo que afecta a la conciliación de la vida familiar y profesional, establece las reglas para la concesión del permiso al que nos estamos refiriendo, determinando que:

"*Durante este permiso no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad, debiendo ser objeto de anotación en el Registro General de Personal al afectar a derechos económicos*" (el subrayado es nuestro).

Con ello, la Consejería de Educación también nos ha indicado que la Dirección Provincial de Educación de XXX ha seguido las Instrucciones dictadas por la Dirección General de la Función Pública, no pudiendo otorgar retribución al permiso parental concedido a XXX.

Por su parte, la Consejería de la Presidencia, a través de su informe de fecha 7 de abril de 2025, se ha remitido a la disposición final octava del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, sobre "*Incorporación de Derecho comunitario*", en la que se dispone (el subrayado es añadido:

"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".

La Consejería de la Presidencia también señala que el artículo 49 g) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público no establece el carácter retribuido del permiso, y que estamos ante legislación básica que todas las Administraciones Públicas están obligada a aplicar.

En conclusión, la Consejería de la Presidencia considera que no procede contradecir dicha legislación y, por lo tanto, tampoco cabe retribuir el permiso parental regulado en el artículo 49 g) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Frente a lo argumentado por las Consejerías de Educación y de la Presidencia, esta Procuraduría, en el ejercicio de sus funciones, debe hacer las siguientes consideraciones:

Hay que partir de que 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, es una Directiva clara y precisa en cuanto a la obligación que contiene, y, de hecho, la reciente Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Cuenca 23/2025, de 27 de enero de 2025 (Recurso 380/2024), asume los argumentos de otra Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Barcelona, de fecha 28 de noviembre de 2024, según los cuales (el subrayado es añadido):

«*Llegados a este punto, es evidente que, las disposiciones 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, son incondicionales, suficientemente claras y precisas, y atribuyen derechos a los particulares. Además, es innegable que el Estado Español no ha traspuesto la directiva antes del plazo correspondiente.

Así las cosas, en aplicación de lo expuesto, esta Juzgadora considera que el permiso parental debe de ser retribuido, como en general lo son otros permisos que se incluyen en el artículo 49 TREBEP, 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, a pesar de que el artículo 49.g) TREBEP no establece expresamente tal carácter.

Es evidente que, es necesario un desarrollo reglamentario que concrete estos aspectos, dado que, el artículo 49.g) TREBEP señala que "podrá disfrutarse, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan", sin embargo, es importante recordar que el Estado Español no ha traspuesto la directiva -que otorga derechos a los particulares- al derecho interno en el plazo establecido".

La Sentencia referida estimó el recurso, reconociendo el derecho a la retribución puesto que se había denegado, en contra del criterio establecido por el propio Ayuntamiento de Barcelona, que (no) había reconocido el carácter retribuido del permiso» (Fundamento de Derecho Tercero).

Acogiendo esta Defensoría la argumentación anteriormente referida, debemos concluir que la Instrucción de la Dirección General de la Función Pública de 29 de septiembre de 2023 es contraria a la normativa europea, dado el carácter retribuido que debe tener el permiso parental previsto en el artículo 5.2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019; y dado que la falta de transposición completa de esta Directiva, una vez transcurrido el plazo conferido al Estado para ello, no exime al resto de Administraciones a que, con ocasión del ejercicio de sus competencias, actúen conforme al principio del efecto directo de las Directivas Comunitarias que contengan obligaciones imperativas, claras, precisas y jurídicamente perfectas en cuanto no precisen ninguna medida complementaria para su aplicación.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución:**

ÚNICA: El Derecho Comunitario reconoce a los trabajadores el derecho al disfrute de un permiso parental de 8 semanas, y el derecho a que este permiso sea retribuido conforme a lo dispuesto en el artículo 8.3 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

La aplicación directa de dicha Directiva obliga a dejar sin efecto la Instrucción de la Dirección General de la Función Pública de 29 de septiembre de 2023, en la que se fijan criterios sobre la aplicación de las modificaciones introducidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en cuanto dicha Instrucción establece que el permiso parental de hasta 8 semanas no da derecho a retribución alguna.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de la Presidencia en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

En este mismo expediente, se ha dirigido una Resolución a la Consejería de Educación en los siguientes términos:

"***PRIMERA: El Derecho Comunitario reconoce a los trabajadores el derecho al disfrute de un permiso parental de 8 semanas, y el derecho a que este permiso sea retribuido conforme a lo dispuesto en el artículo 8.3 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.***

Por ello, debe aplicarse directamente dicha Directiva frente a lo establecido en la Instrucción de la Dirección General de la Función Pública de 29 de septiembre de 2023, en la que se fijan criterios sobre la aplicación de las modificaciones introducidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en cuanto dicha Instrucción establece que el permiso parental de hasta 8 semanas no da derecho a retribución alguna.

SEGUNDA: En consideración a lo anterior, debe retribuirse el permiso parental de hasta 8 semanas por cada hijo menor de 8 años concedido a XXX en virtud de la Resolución de XXX de enero de 2025, de la Dirección Provincial de Educación de XXX; así como cualquier otro permiso parental de las mismas características que, en lo sucesivo, sea solicitado por los empleados públicos".

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López