



NOTA CRITERIOS:

DTJ 05/2025

Fecha:

09/06/2025

CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL PERMISO PARENTAL PREVISTO EN EL APARTADO G) DEL ARTÍCULO 49 DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, Y EN EL ARTÍCULO 48 BIS DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

CUESTIÓN PLANTEADA:

En relación con este permiso se plantean diversas cuestiones sobre su concesión, la forma de concederlo, y sobre la necesidad de desarrollo reglamentario para la plena efectividad del derecho. En particular se plantea la cuestión de si el permiso ha de tener carácter retribuido.

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

La Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 no ha sido transpuesta en su totalidad al ordenamiento interno, correspondiendo al desarrollo reglamentario abordar diversas cuestiones.

El disfrute del permiso parental es un derecho de las empleadas y empleados públicos, que en el momento actual no tiene carácter retribuido.

Se delega la competencia para la concesión de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, y laboral en los siguientes órganos: Subdirectores Generales que tengan en cada Departamento competencias en materia de personal, Delegados Especiales, y Delegados (Apartado Primero 10.3).

MOTIVACIÓN:

1. Normativa reguladora:

En relación con el personal funcionario, el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, en su **artículo 49.g)** (según redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023) dispone lo siguiente:

“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 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 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”.

En relación con el personal laboral, el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, en su **artículo 48.bis** (según redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023) dispone lo siguiente:

“1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un 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.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

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

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez 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.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa,



ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible”.

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, de transposición de directivas de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y de los cuidadores, en su exposición de motivos dispone que *“El libro segundo procede a la trasposición 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 (...).*

También hace referencia al permiso parental la disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 5/2023, al relacionarlo con otros permisos que se vinieran disfrutando.

Por su parte, la disposición final octava del Real Decreto-ley 5/2023, dispone 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, (...); salvo su artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental”.*

El artículo 5 de la Directiva al que se refiere este precepto, dispone que *“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, (...), y que “Los Estados miembros podrán definir las circunstancias en las que un empleador, (...) 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. (...).”*

El apartado 3 del artículo 8 de la Directiva al que se refiere la disposición final octava del Real Decreto-ley 5/2023, dispone que *“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”.*

Y finalmente, la disposición final novena del Real Decreto-ley 5/2023, relativa a la entrada en vigor de la norma dispone que *“El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», (...).”*

2. Sentencias.

En la AEAT la litigiosidad a nivel judicial no es elevada si bien constan recursos presentados La única sentencia específica en la AEAT es de la sala de lo contencioso-administrativo del TSJ de Asturias, de 9 de abril de 2024. En la sentencia el TSJ se pronuncia en el sentido de



que existe el derecho al permiso, pero su carácter retribuido está pendiente de desarrollo reglamentario.

A continuación, se citan otros pronunciamientos judiciales en la materia:

Sentencia del TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social) de 26 de abril de 2024. Reconoce al demandante el derecho a disfrutar del permiso parental, y condena a la empresa a indemnizar al demandante con la suma total de 20.000 euros, en concepto de indemnización.

Sentencia del Juzgado de lo Contencioso - Administrativo nº 1 de Barcelona, de 28 de noviembre de 2024. En la sentencia se considera que el permiso parental debe ser retribuido, como en general lo son otros permisos que se incluyen en el artículo 49.g) del TREBEP.

Sentencia del Juzgado de lo Contencioso - Administrativo nº 1 de Cuenca, de 27 de enero de 2025. Se reconoce el derecho de la demandante a disfrutar del permiso sin remuneración. Se condena a indemnizar a la demandante, al haber sido privada del derecho a elegir si mantenía su solicitud de permiso, aunque hubiera sido no remunerado.

3. Criterio de la Dirección General de Función Pública.

Con el objeto de esclarecer la aplicación de la norma, la AEAT solicitó informe a la Dirección General de Función Pública sobre el que, a fecha de emisión de esta nota, no se ha recibido contestación.

CRITERIOS DE APLICACIÓN:

A fin de garantizar una aplicación homogénea en la AEAT de la norma, en tanto no se establezcan criterios al respecto por la Secretaría de Estado de Función Pública, procede fijar los siguientes criterios de aplicación.

Cuestiones de fondo

De la lectura de los preceptos mencionados con anterioridad, interpretados en su conjunto, se deduce que el derecho a este permiso parental ha de hacerse efectivo desde el día en que entró en vigor el libro segundo del Real Decreto-ley 5/2023 (el 30 de junio de 2023, día siguiente al de su publicación en el BOE). Desde tal fecha, las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a un permiso parental, no superior a ocho semanas, 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.



No obstante, del tenor de la regulación tanto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, como en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se deriva que parece que se deja al desarrollo reglamentario la regulación de distintos aspectos de este permiso parental, como es la posibilidad de disfrutarlo en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan. (arts 49.g) EBEP, y 48.bis ET).

En cuanto al carácter remunerado del permiso, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, aclara en su disposición final octava que la remuneración o prestación económica durante el disfrute de este permiso parental no ha sido objeto de trasposición al ordenamiento jurídico español mediante el Real Decreto-ley.

De lo expuesto resulta lo siguiente:

- A) Que el disfrute del permiso parental es un derecho de las empleadas y empleados públicos.
- B) El permiso habrá de solicitarse con una antelación de quince días si se trata de personal funcionario, y de diez días si se trata de personal laboral (salvo que el Convenio regulase otro plazo).
- C) El disfrute del permiso en las fechas solicitadas por la empleada o empleado público podrá denegarse por necesidades del servicio. La resolución que denegarse el permiso habrá de ser motivada. En estos casos la Administración tendrá que posibilitar su disfrute en otras fechas.
- D) El disfrute de este permiso no supone percepción de remuneración alguna.

Competencia para conceder o denegar el permiso

En cuanto a la competencia para otorgar el permiso, la competencia originaria la ostenta el/la titular de la Dirección General de la AEAT, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 103 de la Ley 31/1990, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, dedicado a la creación y regulación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

En la resolución de 29 de junio de 1999, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se delegan competencias en determinados órganos de la misma (modificada por resoluciones de 21 de mayo de 2003, de 13 de septiembre de 2006, y de 29 de junio de 2011), aparece delegada la competencia para la concesión de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, y laboral (previstos en el art. 49 del EBEP) en los siguientes órganos: Subdirectores Generales que tengan en cada



Departamento competencias en materia de personal, Delegados Especiales, y Delegados (Apartado Primero 10.3).

En el mencionado Apartado Primero.10.3 la resolución de 29 de junio de 1999 de delegación de competencias se delegan estos permisos citando individualmente a cada uno de ellos, la ausencia de mención específica de este nuevo permiso no impide considerarlo incluido por ser coherente con la delegación de competencias en aquellos órganos que tienen la competencia para la concesión del resto de los permisos en materia de conciliación.