

El permiso de ocho semanas a padres debe remunerarse a partir de agosto de 2024

El Gobierno implanta la norma europea, pero 'olvida' la prestación económica

Eva Díaz MADRID.

España deberá adaptar la regulación para remunerar el nuevo permiso de ocho semanas para los padres con hijos menores de ocho años antes del 2 de agosto de 2024. El Ejecutivo aprobó la semana pasada un Real Decreto-ley para transponer las normas europeas en materia de conciliación entre la vida laboral y personal por el que estableció este nuevo permiso para el cuidado del menor, pero sin remunerar. Sin embargo, la Directiva europea 2019/1158 del 20 de junio obliga a que estos permisos sean remunerados a partir del 2 de agosto de 2024, por lo que desde Astur señalaban que habrá que esperar al potencial desarrollo reglamentario que establezca su carácter retribuido antes de la citada fecha.

La directiva, concretamente, indica que los Estados miembros ga-

rantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de estos permisos "reciban una remuneración o una prestación económica" "y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental".

Este nuevo permiso, que entró en vigor el pasado 30 de junio, permite que los padres puedan disfrutar de ocho semanas, bien de forma continuada o discontinuada (por días o semanas) y a tiempo parcial o completo, para el cuidado de los hijos hasta que cumplan ocho años. Para su disfrute, el trabajador tendrá que pedirlo con una antelación de diez días (los funcionarios, con quince días), salvo causas de fuerza mayor. Es un derecho individual para hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Los nuevos permisos retribuidos que sí aprobó el Ejecutivo son el dis-



Un padre acompaña a su hija al colegio. EP

frute de 15 días naturales por registro de pareja de hecho; la ampliación de dos a cinco días de la duración del permiso por accidente o enfermedad grave; un nuevo permiso de dos días por fallecimiento de la pareja de hecho y otro de cuatro días por asuntos de fuerza mayor como accidentes o enfermedades graves de familiares de hasta segundo grado (hermanos, abuelos o nietos). Además, la nueva norma incluye como causas de nulidad el despido por el disfrute de los permisos parentales, por accidente o enfermedad grave de la pareja o un familiar de hasta segundo grado o por la adaptación de la duración y distribución de la jornada.

Respecto a este último aspecto, la adaptación de la jornada, el Decreto-ley permite adaptarla, distribuirla e incluso cambiar la forma de prestarla (de presencial a teletrabajo) cuando tengan que cuidar a hijos mayores de doce años, cónyuge o pareja de hecho, familiares de hasta segundo grado u otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio. Si la empresa no tiene un convenio colectivo que regule este derecho, deberá abrir un periodo de negociación con el trabajador de 30 días y ante la ausencia de respuesta de la compañía se presumirá como concedido.