24PES-285

Adolfo Araiz Flamarique, miembro del Grupo Parlamentario E.H. Bildu Nafarroa, ante la Mesa de la Cámara presenta para su tramitación las siguientes preguntas para su respuesta escrita para que se respondan por el Departamento de Función Pública, Interior y Justicia.

En 2019 se aprobó 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.

En la misma se establece que los Estados miembros deben garantizar que todos los trabajadores tengan ocho semanas de permiso parental y deberá estar en vigor antes del 2 de agosto de 2024. Además, en su artículo 8.1 se indica que:

*"Artículo 8.- Remuneración* o *prestación económica.*

*1. De conformidad con las condiciones nacionales, como la legislación, los convenios colectivos* o *los usos nacionales, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en el artículo 4, apartado 1* o *en el artículo 5, apartado 2, reciban una remuneración* o *una prestación económica con arreglo a los apartados 2 y 3 del presente artículo.*

Además, la Directiva europea fija en su artículo 20.2 una fecha límite para que los Estados miembros implementen estos requisitos en su legislación. *A* más tardar, el 2 de agosto de 2024, los países de la UE tendrán que poner en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas para cumplir con la remuneración o prestación económica en este permiso parental

Este permiso parental se incluyó en la normativa laboral española en junio de 2023, con 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 que incluyó un nuevo 48 bis en el Estatuto de los Trabajadores con la siguiente redacción:

«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.*

También se incluye una modificación del Estatuto Básico del Empleado Público, añadiéndose una nueva letra g) al artículo 49, que queda redactada en los siguientes términos:

*«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.*

En su consecuencia, la Directiva comunitaria prevé un permiso parental total máximo de 4 meses (16 semanas), de los cuales, 2 meses (8 semanas) no tendrán carácter retribuido y 2 meses (8 semanas) sí lo tendrán.

Así pues, la trasposición que ha hecho el Estado Español, del permiso parental previsto en la Directiva, se refiere únicamente a la parte no remunerada o carente de prestación (artículo 5.2, en sentido contrario) no procediendo por tanto a la trasposición de la parte sí remunerada u objeto de prestación (la otra mitad del permiso).

De otro lado debe señalarse que el Estado, cuando aborde la trasposición pendiente, deberá establecer si estamos a la presencia de un permiso retribuido o por el contrario un permiso sujeto a prestación económica.

A la vista de todo ello, se formulan las siguientes preguntas:

1).- ¿Está disfrutando el personal funcionario o administrativo del Gobierno de Navarra o del resto de las administraciones públicas este permiso parental no retribuido?

2).- En caso de respuesta negativa a la anterior pregunta ¿Para cuándo tiene previsto el Gobierno de Navarra proceder a presentar un proyecto de ley foral de modificación del Estatuto al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra que incluya en este texto legal el reconocimiento del 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?

3).- ¿El personal laboral de las administraciones públicas de Navarra pueden acogerse a ese permiso parental no retribuido teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores? En caso de respuesta negativa, ¿por qué razón no se concede a este personal dicho permiso parental?

Iruñea/Pamplona, 30 de mayo de 2024

El Parlamentario Foral: Adolfo Araiz Flamarique