



CRITERIO INTERPRETATIVO DGOSS 18/2023 SOBRE CONSIDERACIÓN DEL PERMISO PARENTAL REGULADO EN LOS ARTÍCULOS 45.1.o) Y 48 bis DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES COMO SITUACIÓN DE ALTA CON OBLIGACIÓN DE COTIZAR.

La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) ha solicitado criterio jurídico a esta Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) sobre alta o baja y cotización del trabajador en los casos del nuevo permiso parental a tiempo completo y a tiempo parcial, tras la regulación dada al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET), por el reciente 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.

Planteamiento.

El artículo 45 del TRLET, en su vigente redacción dada por el artículo 127 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 lo que aquí interesa, establece lo siguiente:

“1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

(...)



o) Disfrute del permiso parental.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.”

Por su parte, el artículo 48 bis, también redactado conforme al citado real decreto-ley, determina:

*“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.

(...)”

Por último, la disposición final octava - “Incorporación de Derecho comunitario”- del citado real decreto-ley establece en su párrafo segundo:

“(...)”

*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.***

(...)”

En virtud de la normativa citada, el nuevo permiso parental queda regulado desde el 30 de junio de 2023, fecha de entrada en vigor del citado Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, que dio su actual redacción a este permiso, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, si bien este último modo de disfrute se concretará en un desarrollo reglamentario futuro, por lo que, en lo que afecta a la gestión de esa TGSS, el permiso parental, durante su disfrute, es una causa de suspensión del contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, en tanto queda pendiente la trasposición relativa a la remuneración o prestación económica para dicho permiso, lo que deberá abordarse con anterioridad al 2 de agosto de 2024, tal como dispone la Directiva referida, por lo que, cuando se lleve a cabo, habrá de tenerse en cuenta a los efectos que procedan.

Por su parte, el art 69 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (en lo sucesivo Reglamento de Cotización), dispone:

“Artículo 69. Situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes de carácter público, permisos y licencias.

*1. En los supuestos en que se halle establecido que el trabajador por cuenta ajena deba permanecer en **alta** en el Régimen de la Seguridad Social en el que esté encuadrado aunque no perciba de su empresa remuneraciones computables en la base de cotización, **se mantendrá la obligación de cotizar.***

(...)”

(...)”



De otro lado, se dice que en nuestro sistema de Seguridad Social se regulan las distintas situaciones asimiladas al alta, con su régimen jurídico particular, en el artículo 166 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS), si bien la enumeración no es cerrada ni exhaustiva, y se establece en el artículo 71 del TRLGSS la norma general de que la obligación de cotizar existirá en los casos, con el alcance y en las condiciones que se establezcan para cada situación. Y de todo ello derivará el cumplimiento de los requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones que correspondan.

Por todo ello, habida cuenta de las competencias que esta DGOSS tiene atribuidas en materia de ordenación e interpretación jurídica del ordenamiento de Seguridad Social, se solicita su pronunciamiento respecto a la consideración de este permiso parental como situación asimilada al alta, distinguiendo, en su caso, respecto del disfrute del permiso parental a tiempo parcial si supondría el mantenimiento del alta del trabajador en la empresa, pero exclusivamente por el tiempo de trabajo efectivamente realizado, con obligación de cotizar aplicando las reglas de los contratos a tiempo parcial -no de los contratos a tiempo completo en el caso de que el contrato de trabajo que tuviese el trabajador fuese a tiempo completo- y con cómputo del número de días en situación de alta como si fuese un contrato a tiempo parcial.

Finalmente, teniendo en cuenta el alto volumen de consultas de empresas sobre estos aspectos y que las liquidaciones de cuotas de julio se presentan en el mes de agosto, se ruega la emisión del informe a la mayor brevedad posible.

Criterio interpretativo de la DGOSS

El artículo 3.1 del RD 497/2019, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones atribuye a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social la realización de las funciones de ordenación jurídica del sistema de la Seguridad Social, elaborando e interpretando las normas y disposiciones que afecten a dicho sistema, unificando y dictando los criterios normativos necesarios para su efectividad



- **Competencia laboral.**

Antes de entrar en otras consideraciones, debe incidirse en que las cuestiones que se plantean están relacionadas con el ordenamiento laboral puesto que se trata de un permiso parental que es causa de suspensión de la relación laboral y, por tanto, afecta a las competencias de la Dirección General de Empleo (DGE). Por este motivo, el pasado mes de julio se solicitó, y se ha reiterado a dicho Centro Directivo su parecer sobre los distintos aspectos del permiso parental a los que se refiere la consulta, sin que se haya recibido contestación, por lo que, a la vista del elevado volumen de consultas y peticiones que se han presentado ante ese Servicio Común y la necesidad de dar una respuesta, se va a proceder a contestar a la referida consulta sin esperar el informe de la DGE, **a fin de resolver las dudas en materia de Seguridad Social que suscita este nuevo permiso.**

- **Permiso laboral.**

Pasando ya a las cuestiones de fondo, si bien el TRLET incluye el permiso parental en el apartado 1.o) del artículo 45 como una más de las causas de suspensión del contrato de trabajo, por lo que en el apartado 2 lo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, no por ello pierde su naturaleza de permiso, como indica su propia denominación y sin que exista motivo alguno para pensar que pueda tener otra naturaleza, al menos en tanto la DGE no considere otra cosa.

A este respecto, la única diferencia que se observa entre el permiso parental y los permisos sin retribución que puedan pactarse individual o colectivamente es que el primero viene obligado por la ley, con una finalidad y una duración anual determinadas, en tanto que los permisos sin sueldo quedan a la voluntad de las partes o del convenio colectivo aplicable, pero sin que en ninguno de los dos casos supongan la extinción del contrato, ni constituyan una excedencia puesto que no se regulan en el artículo 46.



- **Tratamiento de Seguridad social.**

Ahora bien, el tratamiento que deben recibir desde el punto de vista de la Seguridad Social según se trate de permiso parental a tiempo completo o a tiempo parcial es muy distinto.

- a. **Permiso parental a tiempo completo.**

En lo que se refiere el permiso parental a tiempo completo, respecto del cual el artículo 48 bis del TRLET no prevé para su disfrute su desarrollo reglamentario, considera este Centro Directivo que es de inmediata aplicación y, a efectos de cotización a la Seguridad Social, puesto que dicho permiso no constituye una excedencia en el trabajo, tiene pleno encaje en lo previsto en el artículo 69.1, párrafo tercero, Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

“Artículo 69. Situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes de carácter público, permisos y licencias.

1. En los supuestos en que se halle establecido que el trabajador por cuenta ajena deba permanecer en alta en el Régimen de la Seguridad Social en el que esté encuadrado aunque no perciba de su empresa remuneraciones computables en la base de cotización, se mantendrá la obligación de cotizar.

*Dicha obligación de cotizar existirá respecto de los trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical **siempre que ello no dé lugar a la excedencia en el trabajo.***

Igualmente subsistirá obligación de cotizar durante los períodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo.

1. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, salvo que en las normas específicas se disponga otra cosa, para las contingencias comunes se tomará como base de cotización la mínima correspondiente en cada



momento al grupo de la categoría profesional del trabajador y para las contingencias profesionales la base de cotización estará sujeta a los topes mínimos establecidos en el apartado 2 del artículo 9.

(...)”

En consecuencia, se puede concluir:

- En los supuestos en que se halle establecido que el trabajador por cuenta ajena deba permanecer en alta en el régimen de la Seguridad Social en el régimen en el que esté encuadrado, aunque no perciba de su empresa remuneraciones computables en la base de cotización **“... subsistirá obligación de cotizar durante los períodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo”**.
- Para estos supuestos, según el apartado 2 del mismo artículo, **“salvo que en las normas específicas se disponga otra cosa, para las contingencias comunes se tomará como base de cotización la mínima correspondiente en cada momento al grupo de la categoría profesional del trabajador y para las contingencias profesionales la base de cotización estará sujeta a los topes mínimos establecidos en el apartado 2 del artículo 9.”**

b. Permiso parental a tiempo parcial.

Por lo que se refiere al permiso parental en régimen de jornada a tiempo parcial, el artículo 48 bis establece que podrá disfrutarse **“conforme a lo establecido reglamentariamente”**, lo que lleva a considerar a esta Dirección General que, en tanto no se proceda al correspondiente desarrollo reglamentario, el cual debería aclarar, entre otras cuestiones, qué se entiende en estos supuestos por jornada a tiempo parcial, con qué límites puede disfrutarse y cómo debe efectuarse la cotización, **no cabe acceder al permiso parental en régimen de jornada parcial, sino únicamente al permiso parental en régimen de jornada completa.**



En tal sentido, cabe señalar que la situación es similar para el permiso parental a tiempo parcial a la regulación que introdujo el artículo 128 del citado Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (EBEP), que modificó y añadió una nueva letra g) al artículo 49 de dicha ley para incluir el nuevo permiso parental que quedó redactado en los siguientes términos.

“Dos. Se añade 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.***

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

No obstante, puesto que se están produciendo numerosas solicitudes de trabajadores para acogerse al permiso parental en la modalidad de jornada parcial y peticiones de aclaración a este respecto por parte de los empresarios, es preciso ofrecer una respuesta provisional desde el punto de vista del sistema a las peticiones de permiso parental a tiempo parcial en tanto la DGE se pronuncia respecto a la consulta planteada.

Por consiguiente, precise o no el permiso parental en régimen de jornada parcial de desarrollo reglamentario para su disfrute, en tanto dicho desarrollo no se produzca (o se determine por el órgano competente que tal desarrollo no es necesario), en materia de Seguridad Social cabe resolver sobre las obligaciones a las que den lugar los permisos parentales que, en su caso, puedan autorizar los empresarios, aplicando las normas generales del sistema como si de una reducción de jornada se tratase, es decir,



considerando subsistente la obligación de alta durante los períodos de suspensión del contrato por disfrute del permiso, puesto que a falta de norma expresa al efecto no procede hacer de peor condición a estos trabajadores que a los que se acogen al permiso parental a tiempo completo; así como entendiendo que se debe cotizar en esos supuestos en función de las remuneraciones efectivamente percibidas (puesto que no tienen la consideración legal expresa de contratos a tiempo parcial que permitiría cotizar según lo previsto para este tipo de contratos). Ello, salvo que dichas remuneraciones resulten inferiores a la base mínima de cotización aplicable en cada caso, supuesto en el cual se deberá cotizar sobre la citada base mínima.

Todo lo expuesto debe entenderse sin perjuicio de que la DGE efectúe consideraciones específicas en materia laboral que pudieran incidir en el sentido del presente informe.