

Manel Hernández

Comentario a la sentencia de 30 de junio de 2025 dictada por el juzgado social nº 1 de Barcelona sobre el permiso parental retribuido

El pasado 30 de junio el Juzgado Social nº1 de Barcelona dictó una Sentencia declarando el derecho de una persona a poder disfrutar del permiso parental previsto en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, mencionando expresamente que el mismo debe ser retribuido.

En dicho precepto, el Estatuto de los Trabajadores dispone que el mencionado permiso se concede para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que cumpla 8 años de edad. Su duración es de ocho semanas, continuas o discontinuas, pudiendo disfrutarse a tiempo completo o parcial, remitiendo a un desarrollo reglamentario.

El Estatuto no hace mención alguna a si dicho permiso ha de ser retribuido o bien si debe considerarse asociado a una prestación de la Seguridad Social.

La ley que lo introdujo (el Real Decreto-Ley 5/2023) mencionaba que esta regulación era fruto de trasponer al ordenamiento jurídico español de la Directiva 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. En dicha Directiva se establece en su artículo 5 la obligación de los Estados miembros de establecer un permiso parental de cuatro meses de duración, del cual dos meses no serían transferibles al otro progenitor, señalando su artículo 8 que el mismo debe ser remunerado u objeto de una prestación económica.

El artículo 20 de la mencionada directiva otorgaba a los Estados miembros un plazo, que finalizó el día 2 de agosto de 2024, para poner en vigor disposiciones legales, reglamentarias o administrativas para cumplir la obligación de remunerar o de configurar una prestación económica correspondiente a las dos últimas semanas del permiso parental.

Por tanto, la Directiva establece la obligatoriedad de retribuir (o configurar una prestación económica – a cargo de la Seguridad Social-) las dos últimas semanas de dicho permiso. La inacción del Gobierno ha supuesto que la Comisión Europea interpusiera una demanda contra España ante el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea solicitando la imposición de una multa a tanto alzado por importe de 6.832.000 euros, más 9.760 euros al día desde el 2 de julio 2024 hasta el momento en que se transponga íntegramente la Directiva.

El motivo por el cual se ha llegado a esta situación es debido a la inexistencia de partida presupuestaria para configurar esta prestación a cargo de la Seguridad Social.

El día 13 de marzo de 2025 el Congreso de los Diputados aprobó una moción sobre la retribución del permiso parental, instando al Gobierno a aprobar, con carácter de urgencia y efectos retroactivos la remuneración de la totalidad del permiso parental con cargo a la Seguridad Social.

Tal norma no ha llegado a aprobarse, y ello ha abonado el campo para que inicialmente, diversas resoluciones judiciales del orden contencioso-administrativo, obligaran a retribuir el permiso parental en casos de funcionarios públicos que la solicitaban.

La Sentencia del Juzgado Social nº 1 de Barcelona, que por la modalidad procesal seguida es firme, condena a la empresa demandada a retribuir la totalidad del permiso, sin hacer mención alguna a que según la Directiva, sólo han de ser remuneradas las dos últimas semanas, y además, sin tener en cuenta que dicha retribución podría ser a cargo de una prestación de la Seguridad Social, aún inexistente pero que podría tener efectos retroactivos.

No cabe duda alguna que, durante el verano, especialmente el mes de julio, es el momento en que se pueden producir más peticiones de este permiso. La necesidad de muchas familias de poder atender a sus hijos en edad escolar puede suponer un aluvión de reclamaciones, existiendo ya este precedente judicial de la obligatoriedad de remunerarlo, que, siguiendo dicho modelo, se puede exigir por un proceso judicial que se tramita con carácter urgente y sin derecho a recurso.

Dada la grave distorsión que para el funcionamiento de las empresas, especialmente para las de gran tamaño, puede generar la aplicación de este precedente, nuestra recomendación es establecer una estrategia de respuesta adecuada a esta nueva situación.

Contacto



Manel Hernández

Socio de Laboral, compensación
y beneficios

mhernandez@perezllorca.com

T. +34 93 269 79 37

Oficinas

Europe ↗

Barcelona
Lisbon
Madrid

Brussels
London

America ↗

Bogotá
Mexico City
New York

Medellín
Monterrey

Asia-Pacific ↗

Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 7 de julio de 2025 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

©2025 Pérez-Llorca. Todos los derechos reservados.

App Pérez-Llorca
Todo el contenido jurídico



perezllorca.com ↗

