



El permís parental després de la Directiva (UE) 2019/1158: una sentència clau per delimitar la responsabilitat empresarial

Des de VALLBÉ hem tingut ocasió de defensar una qüestió que ha generat una notable litigiositat en els darrers mesos: la possible **retribució a càrrec de l'empresa del permís parental de 8 setmanes** introduït a l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors, en relació amb la Directiva (UE) 2019/1158.

La recent sentència núm. 201/2026 del Jutjat Social núm. 1 de Reus aborda aquest debat, resolent a favor de la tesis defensada per VALLBÉ conforme aquest permís ha de ser reconegut però sense dret a retribució.

El cas parteix d'una reclamació individual en què una treballadora sol·licitava que aquest permís, el qual va ser reconegut però gaudit sense retribució, fos abonat per l'empresa a l'empara de l'aplicació directa del dret de la Unió. L'argument central era clar: l'Estat Espanyol no havia transposat correctament la Directiva dins del termini establert, i per tant calia reconèixer el dret a una retribució efectiva.

Tanmateix, com avançàvem, la sentència desestima íntegrament la demanda i ho fa amb un raonament especialment rellevant per al conjunt d'entitats del sector.

La clau del pronunciament: el permís existeix, però no és salarial

L'òrgan judicial no qüestiona el dret al permís parental, sinó que en delimita la naturalesa jurídica. És a dir, l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors configura aquest permís com una suspensió del contracte de treball, la qual no té expressa previsió de retribució a càrrec de l'empresa.

A partir d'aquí, la sentència conclou que no es pot imposar a l'ocupador una obligació de pagament que el legislador no ha establert, fins i tot, en un context de transposició normativa deficient.

La Directiva europea i els límits de la seva aplicació directa

Un dels aspectes més interessants de la resolució és el tractament de la Directiva (UE) 2019/1158. La sentència reconeix implícitament que Espanya va incórrer en una transposició incompleta en termini.

Ara bé, introdueix un matís decisiu: **la retribució exigida per la norma europea no ha de recaure necessàriament en l'empresa, sinó que es pot articular mitjançant prestacions de la Seguretat Social o altres mecanismes públics.**

A més, la resolució es recolza en l'evolució normativa posterior (Reial decret llei 9/2025), que completa la transposició a través d'una **reconfiguració del sistema de permisos familiars**, reforçant la idea que el cost se socialitza i no es trasllada a l'empresa.

Un missatge clar per al sector: no hi ha obligació empresarial retroactiva

Des d'una perspectiva pràctica, la sentència envia un missatge de gran importància per a les entitats.

No escau reclamar a les empreses l'abonament del permís parental de l'art. 48 bis ET, ni tan sols invocant directament la Directiva europea. Això suposa:

- Un fre a potencials reclamacions massives de quantitat
- Una clarificació del marc de responsabilitats
- Seguretat jurídica en la gestió de permisos ja concedits

Tot i tractar-se d'una sentència d'instància, la qual admet recurs, valorem aquesta resolució com a precedent significatiu d'especial rellevància.

En aquest sentit, marca una línia interpretativa que previsiblement serà seguida per altres òrgans judicials, especialment davant l'increment de litigis vinculats a aquest permís.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.