



El permiso parental tras la Directiva (UE) 2019/1158: una sentencia clave para delimitar la responsabilidad empresarial

Desde VALLBÉ hemos tenido ocasión de defender una cuestión que ha generado una notable litigiosidad en los últimos meses: la posible **retribución a cargo de la empresa del permiso parental de 8 semanas** introducido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Directiva (UE) 2019/1158.

La reciente sentencia núm. 201/2026 del Juzgado de lo Social núm. 1 de Reus aborda este debate, resolviendo a favor de la tesis defendida por VALLBÉ conforme a que este permiso debe ser reconocido, pero sin derecho a retribución.

El caso parte de una reclamación individual en la que una trabajadora solicitaba que este permiso, que fue reconocido pero disfrutado sin retribución, fuera abonado por la empresa al amparo de la aplicación directa del derecho de la Unión. El argumento central era claro: el Estado español no había transpuesto correctamente la Directiva dentro del plazo establecido y, por tanto, debía reconocerse el derecho a una retribución efectiva.

Sin embargo, como adelantábamos, la sentencia desestima íntegramente la demanda y lo hace con un razonamiento especialmente relevante para el conjunto de entidades del sector.

La clave del pronunciamiento: el permiso existe, pero no es salarial

El órgano judicial no cuestiona el derecho al permiso parental, sino que delimita su naturaleza jurídica. Es decir, el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores configura este permiso como una suspensión del contrato de trabajo que no tiene una previsión expresa de retribución a cargo de la empresa.

A partir de ahí, la sentencia concluye que no se puede imponer al empleador una obligación de pago que el legislador no ha establecido, incluso en un contexto de transposición normativa deficiente.

La Directiva europea y los límites de su aplicación directa

Uno de los aspectos más interesantes de la resolución es el tratamiento de la Directiva (UE) 2019/1158. La sentencia reconoce implícitamente que España incurrió en una transposición incompleta en plazo.

Ahora bien, introduce un matiz decisivo: **la retribución exigida por la norma europea no tiene por qué recaer necesariamente en la empresa, sino que puede articularse mediante prestaciones de la Seguridad Social u otros mecanismos públicos.**

Además, la resolución se apoya en la evolución normativa posterior (Real Decreto-ley 9/2025), que completa la transposición a través de una **reconfiguración del sistema de permisos familiares**, reforzando la idea de que el coste se socializa y no se traslada a la empresa.

Un mensaje claro para el sector: no hay obligación empresarial retroactiva

Desde una perspectiva práctica, la sentencia envía un mensaje de gran importancia para las entidades:

No procede reclamar a las empresas el abono del permiso parental del art. 48 bis ET, ni siquiera invocando directamente la Directiva europea. Esto supone:

- Un freno a potenciales reclamaciones masivas de cantidad
- Una clarificación del marco de responsabilidades
- Seguridad jurídica en la gestión de permisos ya concedidos

Aun tratándose de una sentencia de instancia, que admite recurso, valoramos esta resolución como un precedente significativo de especial relevancia.

En este sentido, marca una línea interpretativa que previsiblemente será seguida por otros órganos judiciales, especialmente ante el incremento de litigios vinculados a este permiso.

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.