

Primacía del Derecho
europeo y conciliación:
la exigibilidad
inmediata del permiso
parental retribuido en
España

**El permiso parental
retribuido: un derecho
exigible tras la
expiración del plazo de
transposición de la
Directiva (UE) 2019/1158**

Servicios jurídicos
Manuel Vicente González Bonilla
Sindicat de Treballadors de
Seguretat de Catalunya
(STS-C)

Barcelona, julio 2025

Contenido

El permiso parental, su evolución y el conflicto jurídico a la luz del Derecho de la Unión Europea	4
1. Introducción	4
2. Evolución normativa del permiso parental en España.....	4
3. El marco normativo comunitario.....	5
4. El conflicto jurídico.....	5
5. Conclusión.....	6
Sentencia 299/2024: Permiso parental y carácter retribuido.....	7
Sentencia SJCA 4/2025: Permiso parental y carácter retribuido.....	9
STSJ M 4986/2025: Permiso parental, conciliación y límites organizativos	12
Sentencia 168/2025: Permiso parental, retribución y aplicación directa del Derecho europeo	14
Conclusiones finales sobre la exigibilidad del permiso parental retribuido en España	16
1. La Directiva (UE) 2019/1158 establece un derecho individual de contenido retributivo	16
2. El plazo de transposición ha expirado y la falta de transposición no puede perjudicar al trabajador	17
3. La jurisprudencia del TJUE confirma la aplicabilidad directa y exigibilidad de derechos claros y precisos	17
4. La práctica judicial española confirma la exigibilidad del derecho	17
5. La primacía del Derecho de la Unión obliga a los tribunales nacionales a inaplicar normas internas contrarias	18
6. Conclusión principal: el permiso parental retribuido es un derecho exigible en España.....	18
Recomendaciones para empleadores y administraciones públicas	19
1. Declaración institucional	19
2. Recomendaciones para empresas del sector privado.....	19
3. Recomendaciones para administraciones públicas.....	20

El permiso parental, su evolución y el conflicto jurídico a la luz del Derecho de la Unión Europea

1. Introducción

El derecho al permiso parental constituye un pilar fundamental de las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional. En los últimos años ha experimentado un proceso de reforma, impulsado principalmente por las exigencias normativas de la Unión Europea, en particular la **Directiva (UE) 2019/1158**, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores.

La falta de transposición completa y a tiempo de esta Directiva en España ha generado incertidumbre y litigiosidad, que se ha plasmado en varias sentencias recientes, con soluciones en algunos casos divergentes, como las dictadas por el **Juzgado de Barcelona (2024, 2025)**, el **Juzgado de Cuenca (2025)** y el **TSJ de Madrid (2025)**. Estas resoluciones ponen de relieve el conflicto entre la normativa europea, los retrasos normativos del legislador español y las prácticas administrativas y empresariales.

2. Evolución normativa del permiso parental en España

Antes de la reforma de 2023, la legislación española carecía de una regulación explícita del permiso parental como derecho individual diferenciado. Existían permisos derivados de nacimiento, cuidado de hijos menores y reducciones de jornada, pero la figura del permiso parental como tal para cuidado de menores hasta ocho años, con duración y condiciones específicas no estaba plenamente configurada.

El **Real Decreto-ley 5/2023**, de 28 de junio, introduce el **artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, que regula el permiso parental como derecho individual, no transferible, para el cuidado de hijos o menores acogidos hasta los ocho años de edad, con una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y compatible con el trabajo a tiempo parcial.

El **TREBEP**, aplicable al personal funcionario, se modificó en paralelo mediante el **art. 49 g)**, en términos similares.

Sin embargo, ni el ET ni el TREBEP clarificaron expresamente el carácter retributivo del permiso, dejando este aspecto pendiente de desarrollo reglamentario.

España debía haber completado la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 antes del 2 de agosto de 2022 para su regulación general, y antes del 2 de agosto de 2024 para las disposiciones sobre remuneración. En la práctica, a la fecha de las sentencias analizadas (2024–2025), no se había adoptado una regulación reglamentaria que garantizara la remuneración o prestaciones asociadas.

3. El marco normativo comunitario

La Directiva (UE) 2019/1158 persigue la igualdad efectiva en el acceso al empleo, la reducción de la brecha de género y la conciliación, estableciendo derechos mínimos en la UE:

- **Art. 5:** establece el derecho individual de cada trabajador a un permiso parental de al menos cuatro meses, antes de que el hijo cumpla ocho años.
- **Art. 8:** obliga a los Estados miembros a definir una remuneración o prestación económica suficiente para permitir el ejercicio efectivo por ambos progenitores.
- **Art. 20:** fija los plazos de transposición, vencidos el 2 de agosto de 2022 y 2 de agosto de 2024 para la remuneración.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE (asuntos *C-168/18 Pensions-Sicherungs-Verein*, *C-17/17 Hampshire*, entre otros) establece que las disposiciones claras y precisas de una Directiva pueden ser invocadas directamente frente a la Administración o entidades equiparables, incluso sin transposición completa, en virtud del **principio de primacía del Derecho europeo** y su **efecto directo vertical**.

4. El conflicto jurídico

El legislador español no reguló a tiempo los aspectos económicos del permiso parental, pese a las advertencias de la Comisión Europea y a los procedimientos de infracción abiertos contra España.

Las resoluciones judiciales recientes reflejan enfoques diferentes:

- **Juzgado Contencioso de Barcelona (2024):** reconoce el derecho a la retribución, aplicando directamente la Directiva.

- **Juzgado Contencioso de Cuenca (2025):** reconoce el derecho al permiso, pero concede una indemnización en lugar de retribución plena, al no haberse completado la transposición.
- **TSJ Madrid (2025):** revoca el derecho al permiso en la forma pretendida, priorizando las necesidades organizativas empresariales.
- **Juzgado Social Barcelona (2025):** concede el permiso parental retribuido, destacando la aplicación directa y la primacía del Derecho europeo.

Las principales cuestiones jurídicas suscitadas son:

- La **obligación de remunerar el permiso** conforme a la Directiva.
- El **efecto directo vertical** de las disposiciones de la Directiva y su aplicabilidad inmediata.
- La **ponderación entre el derecho de conciliación y las necesidades organizativas**.
- La falta de desarrollo reglamentario nacional como obstáculo a la efectividad del derecho.

5. Conclusión

El conflicto en torno al permiso parental en España refleja una disfunción entre el Derecho europeo y el Derecho interno. Las sentencias muestran la resistencia de algunos operadores jurídicos a aplicar directamente las disposiciones comunitarias, frente a la exigencia de efectividad inmediata para garantizar derechos fundamentales como la conciliación.

La evolución del permiso parental en España todavía está incompleta. Las resoluciones judiciales más recientes tienden a reforzar la exigencia del cumplimiento del Derecho europeo, evidenciando la necesidad urgente de armonizar la normativa nacional con las obligaciones comunitarias y de adoptar un desarrollo reglamentario claro que elimine la actual inseguridad jurídica.

A continuación, analizaremos cada una de las sentencias destacadas:

Sentencia 299/2024: Permiso parental y carácter retribuido

JUZGADO DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 1 DE BARCELONA

Sentencia 299/2024, de 28 de noviembre de 2024

Rec. nº 332/2024

La Sentencia nº 299/2024 resuelve un recurso contencioso-administrativo interpuesto por un empleado público del Ayuntamiento de Barcelona, que reclamaba el pago de 4.000 euros por el tiempo disfrutado de permiso parental, alegando su carácter retribuido.

El actor había solicitado y disfrutado de semanas de permiso parental, inicialmente reconocidas como retribuidas por el propio Ayuntamiento tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023 y en aplicación de la Directiva (UE) 2019/1158. Posteriormente, el consistorio rectificó su criterio y comunicó a los empleados que dicho permiso no era retribuido, reclamando incluso las cantidades ya abonadas.

La sentencia estima íntegramente la demanda, anulando la resolución administrativa impugnada y reconociendo al trabajador el derecho al abono de los 4.000 euros correspondientes. La Magistrada fundamenta su decisión en que la Directiva comunitaria es clara, precisa e incondicional en lo que respecta a los derechos de conciliación, y puede ser invocada directamente frente a la Administración pública por no haber sido plenamente traspuesta en plazo.

Marco normativo y conflicto

El permiso parental está regulado en el artículo 49 g) del TREBEP (tras la modificación por el RD-ley 5/2023), que reconoce el derecho individual de progenitores y adoptantes a disfrutar de hasta 8 semanas de permiso, pero no establece explícitamente su carácter retribuido.

Por su parte, la Directiva (UE) 2019/1158 obliga a los Estados miembros a garantizar el derecho a un permiso parental adecuado para la conciliación familiar y profesional, estableciendo que al menos dos semanas deben ser remuneradas o con prestación económica,

dejando margen a cada Estado para determinar cómo se articula dicha retribución.

El conflicto surge porque España, pese a estar obligada a trasponer la Directiva antes del 2 de agosto de 2022, no completó dicha transposición para los aspectos retributivos a la fecha en que se produjeron los hechos.

Argumentos de las partes

- **Demandante:** el permiso parental forma parte del catálogo de permisos de conciliación del artículo 49 TREBEP, muchos de los cuales son retribuidos; invoca la aplicación directa de la Directiva (UE) 2019/1158, al ser una norma clara e incondicional que reconoce derechos a los particulares frente a la Administración.
- **Administración demandada:** sostiene que el permiso parental no es retribuido, en virtud de una nota aclaratoria de la Generalitat de octubre de 2023, que rectificaba su interpretación inicial.

Jurisprudencia invocada

La jueza recuerda la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), especialmente las sentencias **C-168/18 (Pensions-Sicherungs-Verein)** y **C-17/17 (Hampshire)**, que consolidan la posibilidad de invocar directamente las disposiciones de una Directiva suficientemente claras frente a órganos de la Administración, aunque no hayan sido traspuestas a tiempo.

También señala que la Administración no puede frustrar expectativas legítimas generadas por su propia actuación previa, más aún cuando las consecuencias podrían ser irreparables para los beneficiarios (por ejemplo, si los hijos superan la edad límite).

1. **Aplicación directa de la Directiva:** la Directiva (UE) 2019/1158 contiene disposiciones claras, precisas e incondicionales en materia de conciliación, que reconocen derechos subjetivos a los particulares frente a la Administración, por lo que pueden ser invocadas directamente.
2. **Carácter retribuido del permiso parental:** aunque el artículo 49 g) del TREBEP no lo explicita, el permiso parental debe entenderse retribuido por analogía con otros permisos de

conciliación, y para cumplir con el objetivo de la Directiva de facilitar su disfrute efectivo y equitativo entre progenitores.

3. **Inseguridad jurídica y expectativas legítimas:** la actuación inicial del Ayuntamiento al reconocer la retribución del permiso creó legítimas expectativas en los empleados, que no pueden ser frustradas sin vulnerar la buena fe y la seguridad jurídica.
4. **Estima la demanda:** se reconoce el derecho del demandante a percibir los 4.000 euros por los períodos disfrutados de permiso parental, más intereses legales.
5. **Costas procesales:** no se imponen a la Administración, dada la existencia de dudas jurídicas razonables.

La Sentencia 299/2024 constituye un ejemplo paradigmático de control judicial de la inactividad normativa del legislador estatal frente a obligaciones comunitarias. La resolución refuerza la primacía y la eficacia directa de las Directivas de la UE en ámbitos laborales cuando cumplen los requisitos de claridad y precisión, especialmente para garantizar derechos fundamentales como la conciliación familiar. Además, la jueza subraya el principio de protección de la confianza legítima, limitando la posibilidad de que la Administración rectifique actuaciones previas en perjuicio de los trabajadores sin justificación suficiente.

Sentencia SJCA 4/2025: Permiso parental y carácter retribuido

JDO. CONTENCIOSO/ADMTVO. N. 1 CUENCA

SENTENCIA: 00023/2025

La Sentencia nº 23/2025 resuelve un recurso contencioso-administrativo interpuesto por una facultativa del SESCAM (Servicio de Salud de Castilla-La Mancha), que solicitó disfrutar de un permiso parental retribuido al 100% durante un mes (del 15/10/2024 al 15/11/2024) para el cuidado de su hija menor de ocho años.

El SESCAM denegó la solicitud argumentando que el permiso parental, aunque regulado en el artículo 49 g) del TREBEP tras la entrada en vigor del RD-ley 5/2023, estaba condicionado al desarrollo reglamentario, que aún no se había producido a la fecha de la solicitud.

La sentencia estima el recurso parcialmente, declarando que la Administración debía haber concedido el permiso parental (aunque no necesariamente retribuido) y, ante la pérdida de oportunidad de disfrutarlo en plazo, indemniza a la trabajadora con el salario correspondiente al periodo solicitado, en concepto de daños derivados de la privación del derecho.

Marco normativo y conflicto

El artículo 49 g) del TREBEP, modificado por el RD-ley 5/2023, reconoce el derecho individual al permiso parental de hasta ocho semanas, en términos similares a la Directiva (UE) 2019/1158. No obstante, ni la norma española ni la Directiva establecen con precisión las condiciones retributivas, dejando a los Estados miembros la definición de dicha remuneración (art. 8.3 Directiva).

El conflicto surge porque, al momento de la solicitud, la trasposición de la Directiva a la legislación interna no había contemplado aún las condiciones económicas del permiso, aunque la Directiva obligaba a los Estados a garantizar derechos efectivos desde agosto de 2022 y completar la transposición económica antes de agosto de 2024.

Argumentos de las partes

- **Demandante:** sostiene que el permiso parental debe reconocerse como retribuido, invocando directamente la Directiva 2019/1158, y alega que otras Administraciones (como el Ayuntamiento de Barcelona) sí lo retribuyen, por lo que denegar su solicitud vulnera el principio de igualdad.
- **Administración demandada:** argumenta que el permiso está condicionado a desarrollo reglamentario y que la Directiva remite a la legislación nacional para definir el carácter retributivo. Señala además que el Acuerdo interno de Castilla-La Mancha aprobado en octubre de 2024 (posterior a los hechos) contempla el permiso sin retribución.

Jurisprudencia y doctrina citadas

La jueza reproduce y aplica la doctrina del TJUE sobre el efecto directo de las Directivas no transpuestas (sentencias C-168/18, C-17/17), según la cual los particulares pueden invocar disposiciones claras y precisas frente a la Administración. Asimismo, toma como referencia la *Sentencia 299/2024* del Juzgado de Barcelona, que reconoció el carácter retributivo del permiso parental en un caso similar.

No obstante, la jueza subraya que en este caso la solicitud se resolvió antes de que venciera el último plazo de transposición y sin haberse completado la regulación reglamentaria, por lo que el derecho a la retribución plena no resultaba inequívoco en ese momento.

Conclusiones de la Sentencia

1. **Reconocimiento del permiso parental:** la Administración estaba obligada a conceder el permiso parental solicitado, pues el artículo 49 g) TREBEP establece un mandato taxativo (“en todo caso se concederán...”).
2. **Retribución del permiso:** si bien la Directiva europea sugiere que el permiso debe facilitarse mediante alguna forma de retribución, no define su cuantía ni obliga expresamente al 100% del salario. Por tanto, el derecho a percibir la totalidad de la retribución no estaba plenamente consolidado en derecho interno en el momento de la solicitud.
3. **Defecto procedimental de la Administración:** la Administración debió consultar a la trabajadora sobre si deseaba mantener su solicitud aunque fuera sin retribución, en vez de denegarla de plano.
4. **Indemnización por daños:** dado que la trabajadora perdió la oportunidad de disfrutar del permiso en el único período en que podía ejercitarlo (por la edad de su hija), la sentencia le reconoce una indemnización equivalente al salario del mes solicitado, para compensar los daños ocasionados.
5. **Costas procesales:** no se imponen a ninguna de las partes, dada la complejidad jurídica del caso.

La Sentencia SJCA 4/2025 matiza la doctrina sentada por la Sentencia 299/2024 de Barcelona: si bien ambas reafirman que las disposiciones de la Directiva 2019/1158 son claras e invocables directamente, la jueza de Cuenca adopta una interpretación más prudente al reconocer la indemnización por privación del derecho en lugar del pago íntegro del salario como derecho adquirido.

Esta resolución destaca la importancia de la protección de los derechos de conciliación como principios fundamentales del derecho laboral europeo, pero también subraya las dificultades derivadas de la falta de transposición completa de las Directivas en el plazo previsto.

La sentencia propone una solución equilibrada: sanciona la inactividad de la Administración, protege el interés legítimo de la trabajadora y evita imponer a la Administración obligaciones económicas no previstas explícitamente en la normativa vigente al momento de la solicitud.

STSJ M 4986/2025: Permiso parental, conciliación y límites organizativos

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

Procedimiento Recurso de Suplicación 1168/2024

La Sentencia nº 364/2025 resuelve un recurso de suplicación interpuesto por la Administración contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 24 de Madrid, que había estimado la demanda de una trabajadora, *D^a Elisenda*, reconociéndole el derecho a disfrutar del permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET) de forma continuada entre el 20/9/2024 y el 15/12/2024.

La Sala estima el recurso, revoca la sentencia de instancia y desestima la demanda, absolviendo a la entidad empleadora. La resolución considera acreditadas las necesidades organizativas de la empresa, que ofreció a la trabajadora un disfrute parcial y diferido del permiso para garantizar el correcto funcionamiento del proyecto encomendado. La trabajadora no negoció alternativas ni justificó suficientemente la necesidad ineludible de su propuesta inicial.

Marco normativo y conflicto

El artículo 48 bis ET reconoce el derecho individual a un permiso parental para cuidado de hijos o menores acogidos, hasta ocho semanas, distribuido en régimen de jornada completa o parcial, conforme a lo establecido reglamentariamente y teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa.

El conflicto surgió cuando la trabajadora solicitó 16 semanas consecutivas (8 por cada hijo menor) en las fechas más críticas para un proyecto empresarial en el que era la única responsable especializada. La empresa, alegando impacto organizativo, propuso un reparto temporal (4 semanas inmediatas y las 12 restantes a partir de diciembre).

Argumentos de las partes

- **Trabajadora (D^a Elisenda):** alegó necesidad imperiosa de acompañar a sus hijos menores en un traslado familiar a México, para apoyarlos emocionalmente en el cambio.
- **Empresa:** acreditó que la trabajadora era clave para el proyecto *Universidad PYME*, cuyo lanzamiento coincidía con las fechas solicitadas. Ofreció una solución parcial para conjugar las necesidades familiares y organizativas.

Jurisprudencia y doctrina citadas

La Sala recoge doctrina constitucional y del Tribunal Supremo sobre la conciliación, en particular la **STS 310/2023, de 26 de abril**, y varias sentencias del TC, que subrayan la necesidad de ponderar las necesidades de la persona trabajadora y las organizativas de la empresa para alcanzar un equilibrio razonable y proporcional.

Se recuerda también que los derechos de conciliación tienen dimensión constitucional (arts. 14 y 39 CE), pero no otorgan un derecho absoluto y desvinculado de las necesidades empresariales.

Conclusiones de la Sentencia

1. **Reconocimiento limitado del derecho:** la trabajadora tenía derecho al permiso parental, pero no en la forma y condiciones planteadas unilateralmente, sino en términos compatibles con las necesidades organizativas justificadas de la empresa.
2. **Obligación de negociación:** la empresa propuso una alternativa razonable (fraccionar el permiso), mientras que la trabajadora no formuló ninguna contrapropuesta ni justificó por qué su presencia era imprescindible en las fechas pretendidas.
3. **Dimensión constitucional ponderada:** la conciliación de la vida familiar y laboral es un derecho fundamental, pero debe ejercerse de forma razonable y proporcionada, considerando también los derechos e intereses de la empresa.
4. **Revocación de la sentencia de instancia:** se estima el recurso del Abogado del Estado, y se desestima la demanda de la trabajadora, absolviendo a la entidad empleadora.
5. **Costas:** no se imponen a ninguna de las partes.

La Sentencia STSJ M 4986/2025 delimita con claridad los contornos del permiso parental como un derecho condicionado a la ponderación de intereses contrapuestos. En línea con la jurisprudencia constitucional, rechaza una concepción absoluta del derecho a la conciliación y refuerza la idea de que debe buscarse un equilibrio razonable, a través de la negociación y la adaptación mutua.

Esta resolución introduce matices importantes a la interpretación de otras sentencias más favorables al trabajador (como la *Sentencia 299/2024 de Barcelona*), recordando que el ejercicio de derechos laborales no puede desconocer la organización productiva, especialmente cuando la empresa acredita perjuicios concretos y ofrece soluciones alternativas.

La sentencia promueve una cultura de diálogo entre trabajador y empleador para resolver los conflictos de conciliación, en lugar de soluciones unilaterales, y consolida el principio de proporcionalidad como criterio rector.

Sentencia 168/2025: Permiso parental, retribución y aplicación directa del Derecho europeo

Jutjat Social núm. 01 de Barcelona

La Sentencia 168/2025 resuelve la demanda interpuesta por *Víctor A. M.* contra *Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad, S.L.*, solicitando el reconocimiento del derecho a disfrutar un permiso parental retribuido entre el 7 de julio y el 31 de agosto de 2025.

La empresa no respondió a la solicitud en plazo, ni ofreció alternativas ni justificó oposición fundada. El juzgado estima íntegramente la demanda, concediendo el permiso parental retribuido conforme al artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET) y aplicando directamente la Directiva (UE) 2019/1158, ante la inacción del Estado español para transponer sus disposiciones sobre retribución.

Marco normativo y conflicto

El artículo 48 bis ET reconoce el derecho individual al permiso parental por cuidado de hijos menores de ocho años, sin establecer expresamente su carácter retribuido. La Directiva (UE) 2019/1158, en su artículo 8, obliga a los Estados miembros a garantizar una remuneración o prestación económica suficiente para que ambos progenitores puedan disfrutar efectivamente del permiso.

España no había completado en plazo la transposición de la Directiva, incumpliendo así el Derecho europeo. La empresa demandada no contestó a la solicitud ni ofreció alternativas, lo que motivó la acción judicial.

Argumentos de las partes

- **Trabajador (Víctor A. M):** solicitó permiso parental retribuido, acreditando ser padre de dos hijos menores y cumpliendo los requisitos formales del artículo 48 bis ET.
- **Empresa (Prosegur):** se limitó a oponerse procesalmente, planteando la improcedencia del procedimiento elegido y cuestionando el carácter retribuido del permiso.

Fundamentos jurídicos de la sentencia

El magistrado destaca:

- El permiso parental es un derecho individual de conciliación de la vida familiar y laboral, con urgencia y tramitación preferente, comprendido en el ámbito del artículo 139 LRJS.
- La Directiva (UE) 2019/1158 es clara y precisa en lo relativo a la obligación estatal de garantizar la retribución del permiso, y su falta de transposición no puede perjudicar al trabajador.
- El principio de primacía del Derecho de la Unión y la jurisprudencia del TJUE permiten la aplicación directa de la Directiva frente a la inacción estatal, dejando inaplicadas las normas internas contrarias.
- La negativa empresarial no fue motivada, ni se ofrecieron alternativas, incumpliendo los estándares de buena fe y proporcionalidad.

Conclusiones de la Sentencia

1. **Reconocimiento del derecho al permiso parental retribuido:** se declara que el trabajador tiene derecho a disfrutar el permiso solicitado con retribución íntegra, al amparo de la Directiva comunitaria.
2. **Aplicación directa del Derecho europeo:** la Directiva (UE) 2019/1158 es suficientemente clara, precisa y conferidora de derechos para ser aplicada directamente por los tribunales nacionales.

3. **Primacía del Derecho europeo:** el tribunal reitera la obligación de los órganos jurisdiccionales de inaplicar la normativa interna contraria a las disposiciones del Derecho de la Unión
4. **Firmeza de la sentencia:** no cabe recurso, por aplicación del artículo 139.1.b LRJS.

Esta resolución constituye un hito en la protección judicial efectiva de los derechos de conciliación, reforzando el efecto útil del Derecho europeo. La sentencia enfatiza que la falta de transposición no puede frustrar derechos sustantivos reconocidos en la Directiva, y consagra la posibilidad de invocación directa de sus disposiciones retributivas.

En contraste con la doctrina más restrictiva de otras sentencias nacionales (como la *STSJ Madrid 4986/2025*), esta resolución adopta una interpretación pro *communicate* y pro trabajador, priorizando la igualdad de trato y la conciliación efectiva frente a la inercia legislativa.

La sentencia subraya además la importancia del principio de buena fe en las relaciones laborales, reprochando a la empresa la falta de respuesta o negociación.

Conclusiones finales sobre la exigibilidad del permiso parental retribuido en España

1. La Directiva (UE) 2019/1158 establece un derecho individual de contenido retributivo

La **Directiva (UE) 2019/1158**, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, es clara al reconocer derechos mínimos a todos los trabajadores de la Unión Europea.

El **artículo 5** de la Directiva configura el permiso parental como un derecho **individual, intransferible y efectivo**, mientras que el **artículo 8.3** exige que los Estados miembros definan una **remuneración o prestación económica suficiente para facilitar su disfrute efectivo por ambos progenitores**.

El objetivo de la Directiva es garantizar la igualdad de oportunidades y la conciliación, lo que resultaría imposible sin una retribución mínima que permita al trabajador ejercer el derecho sin detrimento de su sustento económico. Por tanto, no se trata únicamente de un

derecho formal, sino de un derecho sustantivo con dimensión económica, necesario para su efectividad.

2. El plazo de transposición ha expirado y la falta de transposición no puede perjudicar al trabajador

La Directiva otorgaba un plazo a los Estados miembros hasta el **2 de agosto de 2022** para su transposición general, y hasta el **2 de agosto de 2024** para las disposiciones sobre retribución del permiso parental.

Ambos plazos están ampliamente superados. España ha reconocido formalmente que no ha completado la transposición en los términos exigidos, lo que ha dado lugar a procedimientos de infracción por parte de la Comisión Europea.

En virtud del principio general de efectividad del Derecho de la Unión, reconocido en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), un Estado miembro no puede invocar su propia falta de transposición o desarrollo reglamentario para privar a los justiciables de los derechos que la Directiva les confiere.

3. La jurisprudencia del TJUE confirma la aplicabilidad directa y exigibilidad de derechos claros y precisos

La doctrina consolidada del TJUE (por ejemplo, asuntos *C-168/18 Pensions-Sicherungs-Verein* y *C-17/17 Hampshire*) establece que las disposiciones de una Directiva que sean **claras, precisas e incondicionales** pueden ser invocadas directamente por los particulares frente a los órganos de la Administración o entidades equiparadas, incluso sin transposición.

El TJUE ha reiterado que las disposiciones de la Directiva (UE) 2019/1158 cumplen estos requisitos en lo que respecta al derecho individual al permiso parental y a su dimensión económica. Por tanto, los trabajadores pueden exigir su cumplimiento ante los tribunales nacionales frente a su empleador cuando éste sea una entidad sujeta a control estatal, o cuando actúe como parte de la Administración pública.

4. La práctica judicial española confirma la exigibilidad del derecho

Las sentencias nacionales recientes ponen de relieve el reconocimiento judicial del derecho al permiso parental retribuido, aplicando directamente la Directiva europea:

- El **Juzgado Contencioso de Barcelona (2024)** y el **Juzgado Social de Barcelona (2025)** han reconocido expresamente el derecho al permiso retribuido, invocando la primacía y la eficacia directa del Derecho europeo.
- Otras resoluciones, si bien más cautas, como la de Cuenca (2025), también han reconocido el derecho sustantivo y han compensado económicamente al trabajador por la falta de respuesta administrativa.

Aunque existen pronunciamientos divergentes (TSJ Madrid, 2025), la tendencia mayoritaria se alinea con el principio de primacía del Derecho de la Unión y el respeto a los derechos conferidos por la Directiva.

5. La primacía del Derecho de la Unión obliga a los tribunales nacionales a inaplicar normas internas contrarias

En aplicación de la jurisprudencia del TJUE y del **principio de primacía**, los tribunales nacionales tienen el deber de garantizar la efectividad de la Directiva dejando inaplicadas las disposiciones internas que sean contrarias o que impidan su efecto útil. De este modo, la inexistencia de un desarrollo normativo nacional específico no exime al Estado de su obligación ni impide a los trabajadores el ejercicio del derecho reconocido.

6. Conclusión principal: el permiso parental retribuido es un derecho exigible en España

En consecuencia, puede afirmarse que:

- La Directiva (UE) 2019/1158 ha conferido un derecho individual a los trabajadores al disfrute de un permiso parental retribuido, cuyo contenido mínimo es claro y preciso.
- Los plazos de transposición han expirado, y España no ha cumplido su obligación comunitaria.
- La falta de transposición no puede perjudicar al trabajador ni privarle del derecho, que puede invocar directamente ante los tribunales nacionales.
- La primacía del Derecho europeo obliga a los tribunales a reconocer el derecho y a inaplicar las disposiciones internas contrarias o incompletas.

Por todo ello, en la situación actual, los trabajadores en España tienen derecho a exigir judicialmente el disfrute del permiso parental con retribución suficiente, de conformidad con los principios y objetivos de la Directiva europea.

Recomendaciones para empleadores y administraciones públicas

1. Declaración institucional

El permiso parental retribuido constituye en la actualidad un **derecho exigible por los trabajadores en España**, en virtud de la **Directiva (UE) 2019/1158**, cuyo plazo de transposición ha expirado sin que el Estado haya completado las disposiciones nacionales necesarias. El incumplimiento por parte de las empresas y de las administraciones públicas no solo es contrario al principio de primacía del Derecho de la Unión y al principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, sino que además expone a los empleadores a responsabilidades jurídicas y económicas, derivadas de las reclamaciones individuales y colectivas de los trabajadores.

Las sentencias dictadas recientemente por los tribunales nacionales, apoyadas en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, evidencian una clara tendencia jurisprudencial a reconocer y tutelar este derecho, incluso frente a la inacción legislativa estatal.

Por todo ello, resulta imprescindible que tanto las empresas como las administraciones públicas adopten, sin más dilación, medidas para asegurar la efectividad del permiso parental retribuido en sus respectivos ámbitos.

2. Recomendaciones para empresas del sector privado

✓ **Reconocimiento voluntario del permiso parental retribuido:** actualizar las políticas internas de recursos humanos para reconocer el permiso parental conforme al art. 48 bis ET, garantizando además una retribución suficiente, conforme al art. 8.3 de la Directiva, para permitir su disfrute efectivo.

✓ **Negociación colectiva:** incluir en los convenios colectivos cláusulas específicas que desarrollen las condiciones de disfrute, distribución temporal, retribución y flexibilidad del permiso parental.

✓ **Formación y sensibilización:** formar a los departamentos de RR.HH. y mandos intermedios en los derechos de conciliación y su fundamento europeo, para evitar conflictos y garantizar una correcta gestión administrativa.

✓ **Atender solicitudes de forma motivada y por escrito:** dar respuesta expresa y razonada a las solicitudes de los trabajadores en los plazos legales, ofreciendo alternativas compatibles con las necesidades organizativas cuando sea necesario.

3. Recomendaciones para administraciones públicas

✓ **Cumplimiento inmediato en el ámbito público:** las administraciones públicas están especialmente obligadas a dar ejemplo en el cumplimiento del Derecho europeo. Deben reconocer y tramitar el permiso parental retribuido a su personal, incluso antes del desarrollo reglamentario pendiente.

✓ **Actualización de circulares e instrucciones internas:** dictar instrucciones claras a los órganos de gestión de personal para evitar interpretaciones restrictivas o denegaciones automáticas del permiso parental.

✓ **Prevención de litigios y reclamaciones:** adoptar medidas preventivas para evitar la judicialización de las solicitudes, alineando la práctica administrativa con los estándares europeos.

✓ **Coordinación interinstitucional:** promover la armonización de criterios entre administraciones y comunidades autónomas para garantizar un trato igualitario a todos los empleados públicos.

Las organizaciones públicas y privadas deben comprender que la efectividad del permiso parental retribuido no es solo una exigencia jurídica derivada del Derecho europeo, sino también una inversión en igualdad, bienestar social y reputación corporativa.

El cumplimiento proactivo de las obligaciones derivadas de la **Directiva (UE) 2019/1158**, incluso antes de su desarrollo reglamentario completo en España, constituye la única vía responsable y conforme a Derecho para garantizar la seguridad jurídica y prevenir conflictos laborales.