

# Se reconoce por primera vez la remuneración del permiso parental de ocho semanas en el sector privado

Julio 2025

Por primera vez en España, se reconoce en el ámbito privado el derecho de una persona trabajadora a disfrutar de un permiso parental retribuido, basándose en la aplicación directa del artículo 8 de la Directiva (UE) 2019/1158, que exige a los Estados miembros garantizar una retribución adecuada durante dicho permiso, así como en el principio de primacía del Derecho de la Unión.

Esta decisión, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Barcelona, en su sentencia núm. 168/2025, se basa en las siguientes premisas:

- Que la Directiva Europea es aplicable directamente, sin necesidad de trasposición previa si el Estado ha incumplido su obligación. Los jueces tienen la facultad de aplicar directamente el derecho de la UE cuando no resulte posible interpretar la normativa nacional conforme al derecho de la UE.
- Que el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el permiso parental como no retribuido al prever la suspensión del contrato, es contrario a lo dispuesto en el artículo 8.3 de la Directiva (UE) 2019/1158.

El juzgado aplica el principio de primacía del Derecho de la UE y aplica de forma directa esta Directiva.

Respecto al carácter retribuido del permiso parental en España, ya han resuelto en esta línea algunos juzgados contencioso-administrativos respecto de empleados públicos, aplicando directamente la Directiva Europea.

Este artículo 8 de la Directiva 2019/1158 obliga a los Estados a garantizar:

- Un permiso parental mínimo de cuatro meses por progenitor.
- Que al menos dos meses sean retribuidos de manera adecuada (sin concretar si por salario o prestación pública).

El legislador español ha transpuesto el permiso parental en el artículo 45.1.o) del ET. Sin embargo, se ha previsto como causa de suspensión del contrato sin retribución ni prestación.



Eso, a juicio del Juzgado de lo Social, no satisface el mandato europeo. Por ello, resuelve aplicando la Directiva directamente y declarando la obligación de la empresa de retribuir a la persona trabajadora durante el disfrute de dicho permiso.

Esta sentencia cambia las reglas del juego para el tejido empresarial, al trasladar una obligación económica a las empresas:

- Las empresas deben permitir el disfrute del permiso y darle carácter retribuido.
- Pero, además, del redactado de esta sentencia se extrae que podrían estar obligadas a pagarlo ellas, como si la persona trabajadora que lo disfruta estuviera en activo.

Contra esta sentencia, no cabe recurso de suplicación, lo que hace firme la sentencia en el caso concreto.

Sin embargo, es muy probable que veamos resoluciones dispares en distintos juzgados respecto a esta materia.

Solo el Tribunal Supremo podrá unificar doctrina y resolver esta tensión.



## España ratifica el Convenio 191 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Consejo de Ministros aprueba, en fecha 1 de julio de 2025, solicitar a las Cortes la autorización para ratificar el Convenio 191 de la OIT relativo a un entorno de trabajo seguro y saludable.

La ratificación de este convenio, que fue adoptado en la 111a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2023, ha sido

consultada con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El texto ahora es remitido a las Cortes Generales para recabar su autorización y posteriormente proceder a su ratificación.

El Convenio incorpora la seguridad y salud laboral como un nuevo derecho fundamental en el trabajo, reformulando 8 convenios de la OIT y garantizando así el derecho de las personas trabajadoras a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Ahora, cualquier país que ratifique uno de los 8 convenios actualizados, lo hace bajo su versión actualizada.

## A vueltas con la indemnización por despido en España

En junio de 2025 se publicó Resolución emitida por el Comité Europeo de Derechos Sociales en la que se considera que:

- Los límites máximos fijados por la legislación no son lo suficientemente elevados como para reparar en todos los casos el daño sufrido por la víctima y ser disuasorios para el empresario.
- Que el sistema actual español es posible que no tenga debidamente en cuenta el perjuicio real sufrido por la persona trabajadora afectada vinculado a las características específicas del caso.

Asimismo, en esa Resolución se indica que:

- Los tribunales nacionales no pueden decidir si la readmisión es adecuada en un caso concreto porque la ley o bien exige explícitamente la readmisión en caso de que el despido sea nulo, o bien la empresa o una persona trabajadora pueden optar por ella. El Comité considera que los tribunales nacionales deberían poder evaluar la idoneidad del restablecimiento en consulta con las partes en el procedimiento.



- En caso de despido improcedente o de despido nulo de una persona trabajadora temporal, las disposiciones aplicables son idénticas a las aplicables a las personas trabajadoras fijas. En estas circunstancias, el Comité considera que se aplican las mismas consideraciones y que los límites máximos fijados por la legislación no son suficientemente elevados para reparar el perjuicio sufrido por la víctima en todos los casos y ser disuasorios para el empresario. El perjuicio real sufrido por la persona trabajadora afectada vinculado a las características específicas del caso puede no tenerse debidamente en cuenta, entre otras cosas porque la posibilidad de obtener una indemnización adicional es muy limitada.

En consecuencia, el Comité concluye por unanimidad que:

- Existe una violación del artículo 24.b de la Carta en lo que respecta a la indemnización por despido improcedente.
- Existe una violación del artículo 24.b de la Carta en lo que respecta a la readmisión.
- Existe una violación del artículo 24.b de la Carta en lo que respecta a la indemnización por despido improcedente de las personas trabajadoras temporales contratadas en fraude de ley.

Tras ello, el Tribunal Supremo se ha pronunciado en su Sentencia 736/2025 de fecha 16 de julio de 2025 sobre si los tribunales pueden establecer junto con la indemnización tasada por despido disciplinario del art. 56.1 ET, otra indemnización adicional en atención a las circunstancias que puedan concurrir en su caso concreto, en aplicación de los artículos 10 del Convenio 158 OIT y 24 CSE.

El Tribunal Supremo indica en su Sentencia que el artículo 24 CSE no puede considerarse como una norma directamente aplicable desplazando la aplicabilidad de las previsiones de derecho interno por el legislador (art. 56 ET). Asimismo, señala que en atención al Anexo de la CSE, la indemnización o cualquier otra reparación apropiada deberá ser fijada por el legislador o por los convenios colectivos, sin que en ningún caso pueda deducirse que el artículo 24 CSE se refiera a pronunciamientos judiciales, pues es el mandato se hace al legislador y no al juzgador.

Por último, sobre las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales indica que estas carecen de naturaleza jurisdiccional y van dirigidas al Comité de Ministros del Consejo de Europa, al cual tampoco vinculan ya que sirven solo de base o fundamento para que este adopte la decisión que estime conveniente. Así pues, no existe un mecanismo jurídico para que estas recomendaciones sean obligatoriamente cumplidas por parte de los Estados afectados.

Así pues, salvo que se proceda a modificar por parte del legislador el cálculo de la indemnización, a la luz de la reciente sentencia del Tribunal Supremo no correspondería a los tribunales otorgar indemnizaciones adicionales a la que correspondería por la declaración del despido improcedente.

## **Ampliación del permiso de nacimiento y cuidado de menor hasta los ocho años**

En fecha 29 de julio de 2025 el Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de 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.

Este Real Decreto-Ley, publicado en el BOE el 30 de julio de 2025, amplía el permiso de nacimiento y cuidados en 3 semanas, pudiendo disfrutarse 2 de ellas de manera flexible hasta que el/la menor cumpla 8 años.

En concreto, el artículo primero modifica el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores estableciendo que:

*“La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:*

- a) 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) 11 semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) 2 semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años”.

Asimismo, modifica el apartado 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores estableciendo que:

“La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- b) 11 semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- c) 2 semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los 8 años.”

Según la disposición transitoria única las modificaciones efectuadas en el artículo 48.4 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se aplicarán a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024. Asimismo, establece que estas semanas adicionales de suspensión de contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como la prestación económica correspondiente, **podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.**



**Jana Sáez**

Asociada de Laboral  
Jana.Saez@es.gt.com



**Carlota Arderiu**

Área de Laboral  
Carlota.Arderiu@es.gt.com