

Permís parental. Estat actual.

El present informe té per objecte analitzar l'estat actual del permís parental regulat a l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors, arran de la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a l'equilibri entre la vida professional i personal dels progenitors i cuidadors. Aquesta normativa europea va establir un marc mínim comú per als permisos parentals dins dels estats membres, amb l'objectiu de fomentar la corresponsabilitat i la conciliació familiar.

Tot i la seva incorporació formal a l'ordenament jurídic espanyol l'any 2023, el desenvolupament normatiu del permís parental presenta encara llacunes significatives, especialment pel que fa a la seva retribució. Aquesta manca de concreció ha donat lloc a una creixent controvèrsia jurídica i a una primera onada de pronunciaments judicials, tant en l'àmbit contenciós com en el social.

L'informe que segueix examina els aspectes clau d'aquest permís: el fet causant, la seva durada, les condicions de gaudiment, el règim de cotització i, especialment, la qüestió de la seva retribució. Així mateix, es recullen les primeres resolucions judicials que han abordat aquesta matèria, amb l'objectiu de proporcionar una visió clara i actualitzada de la situació legal i jurisprudencial vigent.

1. **Fet que genera el dret i duració.**

El dret neix per a tenir cura del fill, filla o menor acollit d'entre un i vuit anys:

- Durada: 8 setmanes.
- Per cada fet causant: el dret s'origina per cada menor d'edat dins del límit establert. Per exemple, una persona amb dos fills menors de vuit anys podrà gaudir de **16 setmanes**.

2. **Gaudiment del permís.**

La persona treballadora es qui determina la data d'inici i final del permís, avisant en una antelació de 10 dies (o la que estableixi en el conveni col·lectiu). Aquesta antelació no serà necessària quan hi hagi un supòsit de força major.

També podrà escollir:

- Si vol gaudir del permís de forma continua o discontinua.
- Si ho fa a jornada completa o parcial.

Jurisprudència rellevant:

- Tot i que és el treballador el qui especifica la data **s'han de tenir en compte les necessitats organitzatives de l'empresa.**
- L'empresa pot obligar a gaudir del permís a jornada completa **si el conveni no preveu expressament la possibilitat de fer-ho a jornada parcial** (Sentència del TSJ de Catalunya nº 18/2024, de 30 d'abril de 2024).

A destacar també la **Sentència del TSJ de Catalunya nº 2461/2024**, de 26 d'abril de 2024 que reconeix una **indemnització de 20.000 €** per denegació injustificada del permís.

3. **Retribució i cotització.**

Com s'ha indicat, la normativa espanyola **no estableix si el permís ha de ser retribuït.**

Tanmateix, segons el **Butlletí RED 2/2024 de la Seguretat Social**, durant el permís:

- Es manté l'obligació de cotitzar.
- La base de cotització per contingències comunes serà la mínima corresponent al grup professional del treballador.
- Per a contingències professionals, s'apliquen els mínims legals.

És a dir, es tracta com els permisos no retribuïts.

4. **Pronunciaments judicials.**

La manca de regulació sobre la retribució ha generat diversos pronunciaments judicials tant en l'ordre contenciós-administratiu com en el social.

- Les sentències de l'ordre contenciós ¹coincideixen en que el permís hauria de ser retribuït, aplicant la Directiva Europea.
- Aquestes sentències afecten empleats públics, i per tant, la retribució recau sobre l'administració pública.

Sentència clau en l'àmbit privat:

¹ Es tracta de les Sentències nº 299/2024 del Jutjat Contenciós-Administratiu nº 1 de Barcelona, la sentència nº 403/2024 del Jutjat C-A nº 4 de Conca, i la sentència nº 76/2025 del Jutjat C-A de Múrcia.

- El **Jutjat Social núm. 1 de Barcelona** (Sentència 168/2025, de 25 de juny): reconeix el dret a un **permís parental retribuït** i estableix que **l'empresa ha d'assumir el cost**.
- El jutge aplica directament la Directiva europea, invocant el **principi de primacia del Dret de la Unió Europea** davant la inacció del legislador espanyol

5. **Conclusió.**

De l'anàlisi jurisprudencial es poden extreure les següents conclusions:

- L'empresa **no pot denegar el permís sense causa justificada**. Fer-ho pot comportar indemnitzacions per danys morals.
- Les sentències dictades fins ara sobre la retribució **coincideixen en què el permís hauria de ser retribuït**.

Tot i això, cal actuar amb **prudència**:

- Les sentències actuals són de **primera instància**. Encara no s'ha pronunciat cap tribunal superior ni el Tribunal Suprem.
- És previsible que en els pròxims mesos es dictin **resolucions amb criteris divergents**.
- Encara que s'acabi establint l'obligació de retribuir el permís, **no està clar si el cost haurà de ser assumit per l'empresa o per la Seguretat Social**, com passa amb el permís de paternitat.